

Einkommenstransparenz in Österreich

Gesetzwerdung und Wirkung

**Ingrid Moritz, Leiterin Abt Frauen-Familie
Arbeiterkammer Wien**



Gesetzliche Regelung

Relevante Faktoren für die Umsetzung:

- Öffentliche Debatte über Einkommensschere: v.a. schlechtes Abschneiden Ö im EU-Vergleich, sachlich nicht erklärbarer Einkommensunterschied von 15%
- NAP Gleichstellung im Regierungsprogramm
- Sozialpartnerdialog zu Gleichstellung von Männern und Frauen
- Sozialpartnerverhandlungen zur Einkommenstransparenz



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Gesetzliche Regelung im Gleichbehandlungsgesetz

Instrumente der Einkommenstransparenz seit 2011:

- **Einkommensberichte**
- **Verpflichtende Gehaltsangaben in Stelleninseraten**



Einkommensberichte – rechtliche Regelung (1)

- **Verpflichtung der AG alle 2 Jahre Bericht zu erstellen**
- **Stufenplan nach Unternehmensgröße: Start 2011 mit mehr als 1000 AN, seit 2014 mehr als 150 AN**
- **Anzahl F/M nach Verwendungsgruppen (und –jahren) im Kollektivvertrag wahlweise nach Median- oder Durchschnittseinkommen**
- **Gesamtarbeitsentgelt (inkl Üst, Zulagen, Sachbezüge...) arbeitszeitbereinigt (Hochrechnung auf Vollzeit ganzjährig)**



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Einkommensberichte – rechtliche Regelung (2)

- **Anonymisierte Darstellung ohne Rückschlüsse auf Einzelpersonen (mindestens 3 je Einheit)**
- **Bericht geht an Betriebsrat**
- **Unternehmen ohne Betriebsrat: Auflage des Berichts für AN in einem zugänglichen Raum**
- **Über den Inhalt des Berichts sind Betriebsrat und AN zur Verschwiegenheit nach außen verpflichtet**
- **Zulässig: Rechtsauskünften/Rechtsberatung durch Interessensvertretungen, Gleichbehandlungsanwaltschaft**



WIEN

Einkommensberichte – rechtliche Regelung (3)

Rechtsfolgen:

- Bei Nichterstellen des Berichts Möglichkeit der gerichtlichen Durchsetzung des Berichts durch Betriebsrat
- Bei Verstoß gegen Verschwiegenheitspflicht Geldstrafe bis zu 360 Euro für AN; Betriebsrat Umgang wie mit Geschäftsgeheimnissen (z.B. Information über die wirtschaftliche Lage, Betriebsänderungen)



WIEN

Einkommensberichte - Betriebsrätebefragung

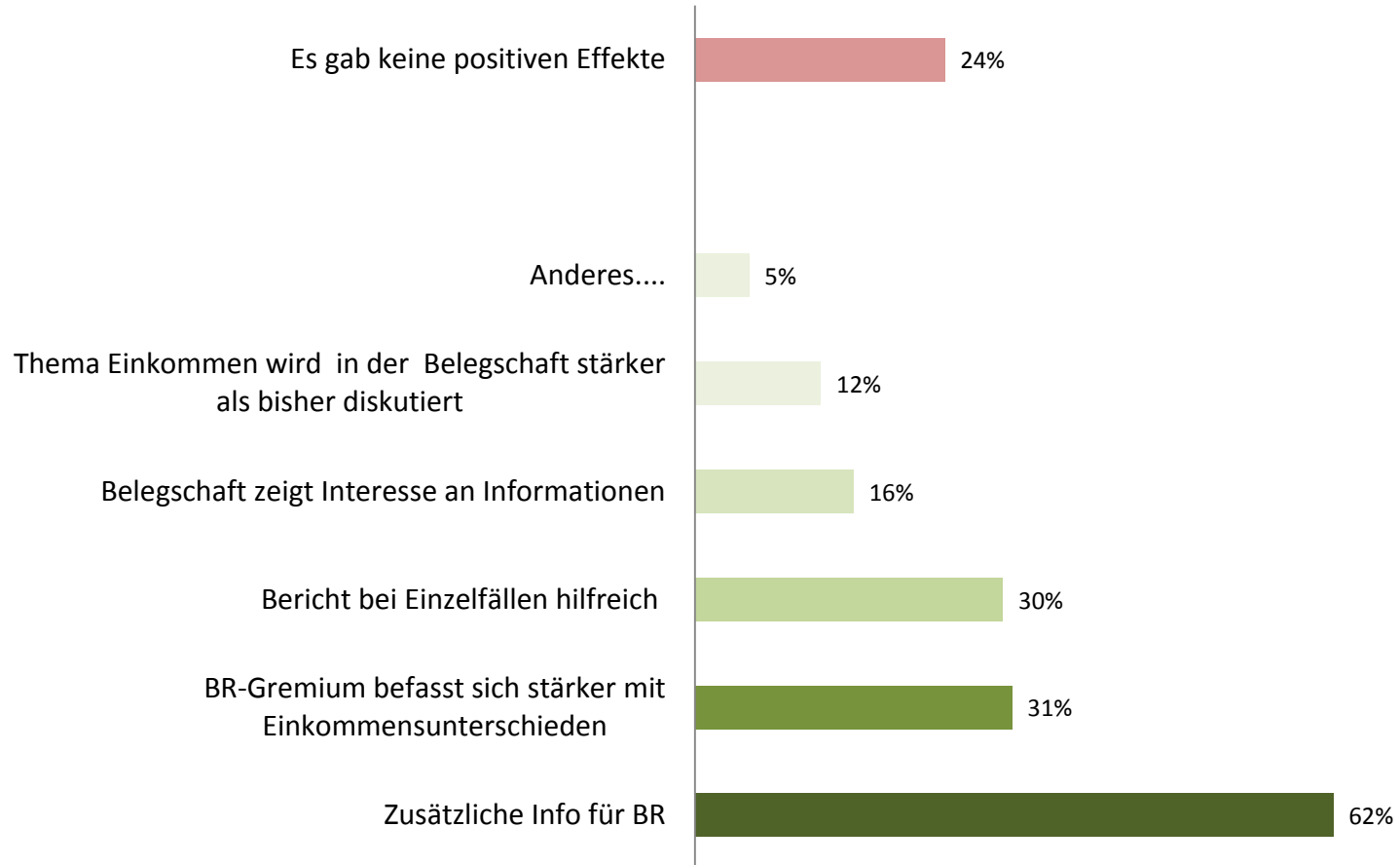
- **Befragung in Betrieben bis 150 AN mit Rücklauf von 2.660 Betriebsräten (nicht repräsentativ)**
- **60% der BR-Vorsitzenden haben einen Bericht erhalten**
- **Überwiegend ist Bericht aussagekräftig und nützlich**
- **für 20% ist Verschwiegenheit ein Problem**
- **31 % gaben an, dass Frauen schlechter eingestuft sind,
35 % schlechtere Entlohnung in der gleichen Stufe**
- **Leichte Fortschritte beim zweiten Bericht: 14 % mehr
Gleichheit innerhalb der Lohnstufen, 10 %
ausgewogenere Verteilung zwischen den Lohnstufen**



WIEN

Positive Effekte

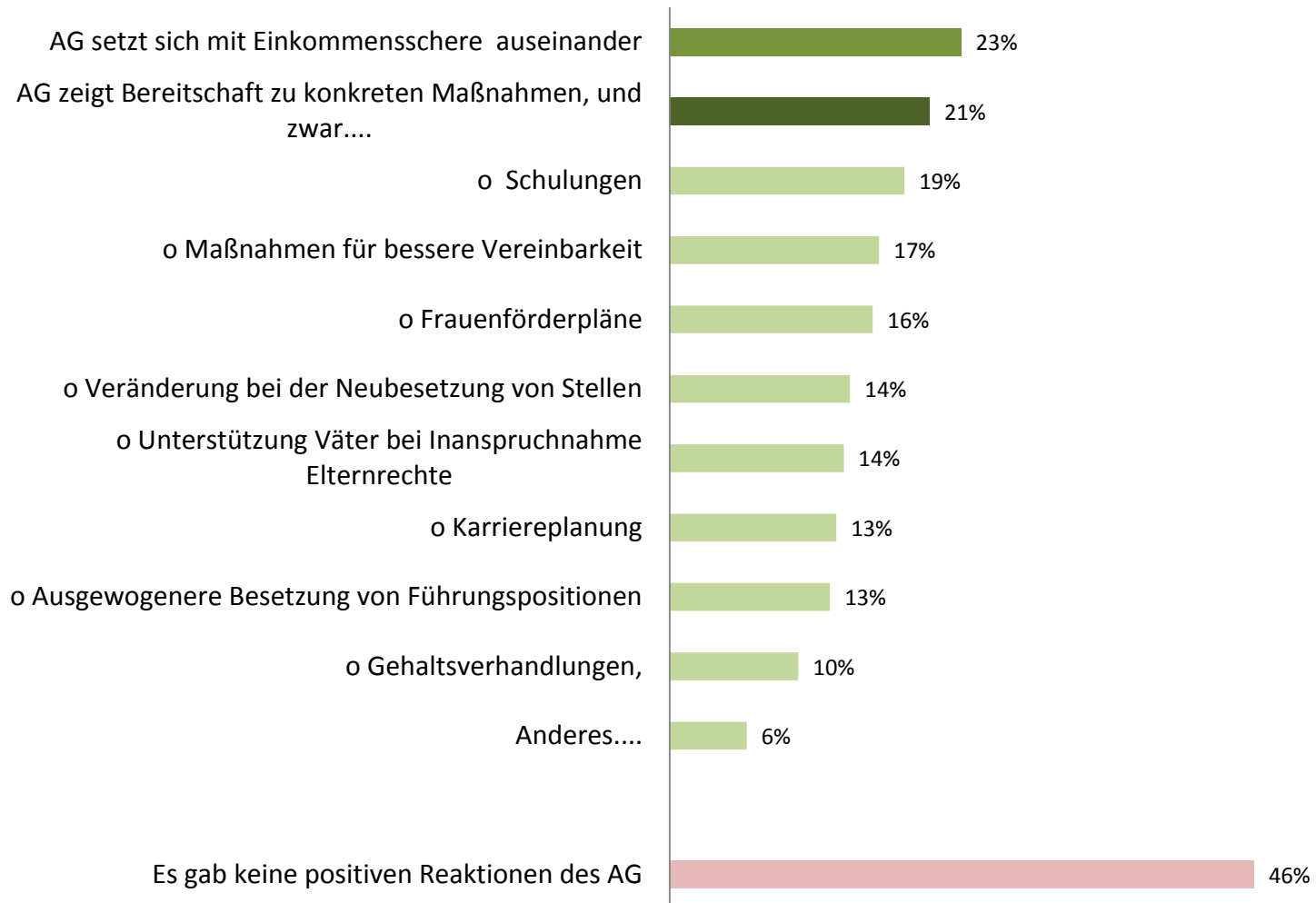
(Mehrfachnennungen möglich)



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Positive Reaktionen des Arbeitgebers



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Einkommensberichte - Schwachstellen

- Verschwiegenheit nach außen, aber auch innerbetrieblich –
Spannungsverhältnis zu Datenschutz
- Keine Regelung bei Feststellen von Einkommensunterschieden –
nur Bekämpfung im Einzelfall, Verbandklage fehlt.
- Keine Verpflichtung zu Gleichstellungsplänen
*Nur Lagebericht für börsennotierte Unternehmen über
Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im
Aufsichtsrat und in leitender Stellung – wenig wirksam*
- Qualität des Berichts: Aufgliederung nach Entgeltbestandteilen
fehlt, Vergleich Teilzeit - Vollzeit



WIEN

Stelleninserate

- Seit März 2011 verpflichtende Gehaltsangaben für Arbeitgeber und Arbeitsvermittler (seit 2012 auch für den Bund)
- Angabe Mindestentgelts laut Kollektivvertrag bzw anderer Normen sowie Information über Überzahlung
- ab 2012 Verwaltungsstrafe: Ermahnung bei erstmaligem Verstoß, dann 360 Euro
- Anzeige durch StellenbewerberIn oder Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Stelleninserate – wie wirkt das Gesetz?

- Im ersten Jahr ohne Sanktion nur selten Gehaltsangaben
- Mit Einführung einer Geldstrafe 2012 bessere Einhaltung des Gesetzes
- Laufende Analysen über die Einhaltung des Gesetzes und mediale Veröffentlichung



WIEN

Stelleninserate – wie wirkt das Gesetz?

- Analyse von 4 großen Tageszeitungen: 83% der Inserate mit Gehaltsangaben, bessere Ergebnisse bei Großbetrieben (93%)
- Schlechtere Ergebnisse bei Inseraten in Regionalzeitungen (mehr KMU-Inserate)
- Qualität ist oft mangelhaft: nur die Hälfte der Inserate enthalten Ist-Gehälter oder Bandbreiten der Bezahlung, bei Personalvermittlern 2/3



WIEN

SPARKASSE

Private Banking

Eigenmotivation und Qualifikation unserer MitarbeiterInnen sind uns wichtig!

Der nächste berufliche Schritt sowie die persönliche Planung des jetzigen Leiters erfordern eine Neubesetzung der Position

Abteilungsleitung Private Banking

Wir ...

- ... **betreuen** über 150.000 Kunden, davon eine beachtliche Anzahl durch unser Private Banking.
- ... **sind** als Unternehmen der Erste Group Teil des führenden Finanzdienstleisters in Zentraleuropa.
- ... **garantieren** ein kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt von mindestens € 4.500,00 mit der Bereitschaft zur Überzahlung.

Sie ...

- ... **begeistern** unsere Private-Banking-Kunden durch Ihre Erfahrung im Veranlagungsgeschäft und führen eine Abteilung, direkt dem Vorstand zugeordnet, bestehend aus erfahrenen Experten und Junior-Private-Bankern.
- ... **verkaufen** gerne unsere innovativen Produkte und Dienstleistungen und sind eine vernetzte, engagierte und flexible Persönlichkeit mit einer Affinität zum Wertpapiergeschäft.
- ... **verfügen** über eine abgeschlossene kaufmännische/betriebswirtschaftliche Ausbildung, hohe



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

The SPAR logo consists of the word "SPAR" in white, bold, sans-serif capital letters on a red rectangular background.

SPAR, ein zu 100 Prozent österreichisches Unternehmen, ist trendiger Nahversorger, Marktführer bei Hypermärkten und Shopping-Centern, bietet eine topmoderne Logistik, innovative Produkte und vieles mehr. Die SPAR-Gruppe ist ein mitteleuropäischer Handelskonzern und beschäftigt über 70.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die SPAR-Hauptzentrale in Salzburg suchen wir eine/n

Kommunikationsmanager (m/w)

Ihre Aufgaben:

- Selbstständiges Erstellen von PR-Konzepten
- Eigenständige Umsetzung von geeigneten PR-Maßnahmen

Sie bieten:

- Abgeschlossene Ausbildung Bereich Kommunikation / PR
- Berufserfahrung im Bereich PR
- Erfahrungen insbesondere in den Bereichen Krisen-PR und interne Kommunikation sind von Vorteil
- Hohe Organisationsfähigkeit und Belastbarkeit
- Sprachliche Gewandtheit und sicheres Auftreten

Wir bieten:

Ein hochinteressantes Aufgabengebiet in einem von Österreich aus expandierenden mitteleuropäischen Handelskonzern

Die Sicherheit und Weiterentwicklungsmöglichkeiten eines wachsenden Unternehmens

Ein Gehalt, das sich an Ihrer Qualifikation und Ihrer Berufserfahrung orientiert und das für diese Position deutlich über dem Kollektivvertrag liegt. (KV-Minimum wäre 1.466,- Euro brutto pro Monat)

The AK logo features the letters "AK" in a bold, red, sans-serif font, enclosed within a red square border.

WIEN

Leiter/in

Ihr Aufgabenbereich: In Zusammenarbeit mit der Pflegedienstleiterin sind Sie für die inhaltliche, personelle, organisatorische und finanzielle Leitung des Senioren-/Seniorinnen- und Pflegehauses mit über 238 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und 265 Bewohnern und Bewohnerinnen verantwortlich. Das Haus St. Barbara umfasst 8 Pflege- und Betreuungsteams sowie ein geriatrisches Tageszentrum. Sie gestalten aktiv die organisatorische und ökonomische Entwicklung dieses Aufgabenfeldes und vertreten es kompetent gegenüber Bewohnern und Bewohnerinnen, Partnern und Partnerinnen und öffentlichen Institutionen. Darüber hinaus sind Sie für die Sicherung der Leistungsqualität und der Bewohner-/Bewohnerinnen-Zufriedenheit sowie die Weiterentwicklung der inhaltlichen Ausrichtung des Angebotes verantwortlich.

Wir erwarten: • eine überzeugende Führungspersönlichkeit mit mehrjähriger Berufserfahrung in einer Leitungsfunktion, vorzugsweise in den Bereichen Pflege, Gesundheit oder Soziales • einschlägige betriebswirtschaftliche Ausbildung • hohe fachliche und soziale Kompetenz • Organisationsstärke, Qualitätsbewusstsein, Kreativität • Kommunikationsgeschick sowie Stärke im interdisziplinären Denken und Handeln • Einsatzbereitschaft und Flexibilität • Erfahrung in der Gestaltung von Planungs-, Entscheidungs- und Veränderungsprozessen • Identifikation mit den Zielen und Wertvorstellungen der Caritas

Wir bieten: • Gehalt je nach Berufserfahrung für 38 Wochenstunden € 2.533,20 brutto bis € 2.864,10 brutto zzgl. Leitungszulage • bei Familienbeihilfenbezug Kinderzulage in Höhe von € 54,00 brutto pro Kind • Sicherheit eines Kollektivvertrages und einer Betriebsvereinbarung • Diensthandy und Dienstauto mit Möglichkeit der Privatnutzungsvereinbarung • anspruchsvolles Aufgabengebiet mit hohem Gestaltungsspielraum • fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten

Wenn Sie gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und unsere vielfältige Organisation mitgestalten wollen, freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung **bis 17.11.2014!** Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind ausdrücklich erwünscht.

Caritas der Erzdiözese Wien
Bereich Betreuen und Pflegen Wien
z.H. Frau Regina Herzog
Albrechtskreithgasse 19-21, 1160 Wien
Regina.herzog@caritas-wien.at

**Caritas
&Du**



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Für unseren **Vertrieb im Verkaufsgebiet Österreich West** (Salzburg, OÖ, Tirol, Kärnten) suchen wir zum nächstmöglichen Eintrittstermin einen

SALES REPRESENTATIVE (M/W)

mit erster einschlägiger Berufserfahrung in Vollzeit (38,5h)

(Jahresbruttogehalt nach Erfahrungshintergrund zwischen € 31.000,00 und € 45.000,00 sowie variable Gehaltsbestandteile)

Wohnort vorzugsweise im Verkaufsgebiet.

Detaillierte Infos finden Sie unter www.comma-fashion.at.



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Stelleninserate - Schwachstellen

- **Keine Verpflichtung zur Gehaltstransparenz für Länder, Gemeinden, freie DienstnehmerInnen, leitende Angestellte**
- **Mangelhafte Qualität der Gehaltsangaben – vielfach nur Angabe Mindestentlohnung und Hinweis auf Überzahlung**
- **Keine Anzeigemöglichkeit für AK und Gewerkschaften**



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Einkommenstransparenz – was hat es gebracht?

- Sensibilisierung der AG, Betriebsrat (Bericht, Info-Material, Veranstaltungen, mediales Thema)
- Werkzeug für jene, die sich für Einkommensgleichheit engagieren wollen
- Enttabuisierung über Einkommen zu reden
- Verlagerung der Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung von der individuellen Ebene hin zum Unternehmen



WIEN

Einkommenstransparenz – was hat es gebracht?

- Zeitungen sind voll mit Inseraten mit Gehaltsangaben – Unterschiede der Bezahlung nach Beruf, Tätigkeit, Unternehmen werden sichtbar
- Kann auch für Transparenz der Bezahlung und Bewertung von Arbeit hilfreich sein
- Gehaltsangaben als Grundlage für aufbauende Maßnahmen: Für 2016 plant das AMS (Pendant zu Bundesagentur für Arbeit) ein Stellenaquisitionsziel mit bestimmter Mindesthöhe des Einkommens



WIEN

**VIELEN DANK FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT!**



WIEN

wien.arbeiterkammer.at